看不见的底层：对低社会等级者的人际忽视及其理论解释*

何佳妮[1] 杨 洁[1,2] 纪婷婷[1] 丁 毅[1]

([1]南京师范大学心理学院, 南京 210097) ([2]江苏省张家港市第八中学, 苏州 215600)

摘 要 人际忽视是指在人际互动中，主体有意或无意对互动对象的视而不见，表现为在认知、情感和行为上缺少投入或较少有投入的状态，它本质上是一种隐性的人际贬低与排斥。人际忽视与社会等级有着重要联系，其中低社会等级者更容易受到人际忽视；社会文化机制、地位假说、目标可供性控制理论和交叉隐形理论可以作为解释这一现象的重要理论视角。未来研究需进一步完善对人际忽视的概念界定和测量，深化对低社会等级者人际忽视的理论研究，探究互动双方的社会等级在人际忽视中的交互作用，关注并干预人际忽视所导致的消极后果，以及在中国社会文化背景下探索人际忽视可能存在的独特效应。

关键词 人际忽视，社会等级，理论解释，社会互动

分类号 B849: C91

1 引言

请弄明白，别人看不见我，那只是因为他们不愿看见我。

——《看不见的人(Invisible Man)》(Ellison, 2016)

在社会互动中，即使某人或某些人完全暴露在我们的视野内，我们也有可能完全注意不到对方的存在，或者给予他们很少的人际关注。例如，在一场豪华酒会上，我们可能沉浸在与名人或社会精英的互动中，而对待服务人员则表现出一种近乎“透明”的态度，即使这些服务人员穿戴整齐，站在显眼的位置，我们也很难注意到他们或是给予他们很少的关注。这种现象反映了人们在社会互动中普遍存在的人际关注偏向，即我们倾向于有选择性地更多关注某些人，而对一些人表现出人际忽视(interpersonal invisibility)。尤其值得注意的是，这种人际关注与关注对象的社会等级信息密切相关，即相比于优势社会等级的对象，我们对处于劣势社会等级的对象有着明显的人际忽视(Brown-Iannuzzi et al., 2014)。

收稿日期：2024-02-22

* 国家社科基金青年项目(19CSH053)、江苏省自然科学基金青年项目(BK20220374)、江苏省社科基金青年项目(23SHC012)资助。

通信作者：纪婷婷, E-mail: tingtingjimolly@gmail.com; 丁毅：E-mail: yiding2017@hotmail.com

人际忽视被认为是偏见和污名化的一种隐性形式，即相比于对特定对象的显性负性关注，人际忽视本质上反映了人们在社会互动中对特定对象隐性的贬低和排斥(Brown-Iannuzzi et al., 2014)。由于这种人际相关的“视而不见”易被特定对象(主要是低社会等级者或弱势群体)察觉和体验，并可能给他们带来负面的心理、行为与社会影响(McCluney & Rabelo, 2019; Rabelo & Mahalingam, 2019)，如造成他们的权利与利益被忽视。因此亟需相关学者对人际忽视的相关问题进行细致与深入地探讨。基于此，本文将总结和概括人际忽视的概念，系统梳理、分析和整合对低社会等级者人际忽视的相关研究证据及其背后的理论机制，以期为理解社会互动中的人际关注及其社会意义提供心理学的思路。

2 人际忽视与社会等级

2.1 人际忽视的缘起与内涵

人际忽视(interpersonal invisibility)这一概念最初起源于组织领域中对特定职业从业者“隐形劳动(invisible work)”的关注。具体而言，“隐形劳动”是指那些在文化和经济上被贬低价值的劳动，如女性家务劳动和那些在身体、社会或道德上令人不悦、社会认知程度不高的非体面工作劳动(Ashforth & Kreiner, 1999; Daniels, 1987)。这类“隐形劳动”本质上反映了特定职业从业者在专业权威、潜力和成就等方面不被充分重视或认可(Hatton, 2017; Smith et al., 2019)。后来，学者们将这一概念扩展到描述工作场所中的忽视，即人际忽视(interpersonal invisibility)。也就是说，在工作过程中，特定职业从业者被他人有意或无意地视为“隐形”，包括人际上很少受到关注、被孤立和缺乏有意义的情感交流和行为互动(Howard et al., 2020; Rabelo & Mahalingam, 2019)。即使这些贬低和排斥是隐蔽的，但也极易被特定职业从业者觉察和体验，例如，社区门卫人员在工作中常体验到自己很少被他人注意或与他人缺少情感交流。

近年来，一些学者开始从社会认知的视角对人际忽视进行测量和操作化界定。例如，Brown-Iannuzzi 等人(2014)采用非注意盲视范式，即检测非预想的但却完全可见的无关刺激是否被忽视。在该研究中，被试需要观看一个传球视频，并完成计算视频中某个团队传球次数的任务。其间视频中会随机呈现一个与任务无关但显眼的刺激(如一个黑人男性或白人男性)走过现场。视频观看结束后，被试被询问传球次数，以及是否注意到视频中有男性穿过场景。这项研究以注意捕获为指标，将人际忽视定义为个体难以察觉到特定对象(即黑人男性)的现象，即无意视盲；Gobel 等人(2015)使用眼动追踪技术，观察和对比被试对具有高、低社会等级信息对象的视觉关注行为。他们以视觉注视时间为指标，认为人际忽视表现为个

体对特定互动对象兴趣的缺失，这反映在对互动对象的认知资源和注意力的较少投入上。Ratcliff 等人(2011)则采用研究面孔记忆的标准的新/旧判断范式，该范式包括学习、干扰和再认三个阶段。首先在学习阶段呈现具有高、低社会地位信息的面孔，要求被试进行识记。识记结束后，被试需要在干扰阶段完成与面孔不相关的若干题目。最后再次呈现学习过(旧)的面孔及未学过(新)的面孔，要求被试进行新/旧面孔进行再认。该研究以面孔记忆为指标，认为人际忽视是个体对特定互动对象表现出的记忆劣势，即较少正确识别和记忆他们的面孔。Neel 和 Lassetter(2019)认为，人际忽视除了体现在社会认知方面以外，也可以体现在社会情感和社会行为等方面，如对互动对象的情感和行为冷漠。综上所述，界定人际忽视需要具备三个主要特征：(1)它发生在人际互动情境中；(2)它是主体对互动对象在认知、情感和行为上缺少或较少有投入的状态；(3)它可由主体有意或无意为之，且易被互动对象觉察和体验，本质上是一种隐性的人际贬低与排斥。

值得提出的是，当前心理学领域还存在着与“忽视”相关的概念，如儿童忽视(儿童虐待中的一种类型; Mennen et al., 2010)、忽视型排斥(社会排斥中的一种类型; Molden et al., 2009)。这些概念之间既有联系又有区别。它们都表现为一种隐性、间接的排斥，即主体不直接采取明确的拒绝、排斥或孤立行为，而是通过减少认知、行为或情感投入的方式来排斥个体或群体。然而，它们在核心内涵上存在着本质区别。人际忽视实际上是一种人际间的贬低现象，即某个人在社会互动中被他人视为缺乏人际价值、不被重视和认可(Smith et al., 2019)。这种忽视可能是由主体有意或无意引发的。但在某些情境下，目标对象也可能为了避免消极社交和污名化，主动选择隐匿自己(Waterwall et al., 2022)。相比之下，儿童忽视和忽视型排斥主要强调主体对互动对象的行为，即互动对象被动地遭受人际排斥。儿童忽视存在于人际之间，但它特指父母或其他监护人对儿童在情感、生活等需求上的无意忽视(Warmingham et al., 2019)。忽视型排斥则是一个更广泛的概念，它不仅涵盖了人际间的有意拒绝，也可能涉及群际间的敌意行为(程苏 等, 2011)。由此可见，尽管这些概念在某些方面相互关联，但它们各自适用于不同的对象和情境，具有独特的应用范围和内涵。

2.2 对低社会等级者的人际忽视现象

社会等级(social hierarchy)是指个人或群体在某种有价值的社会维度上的隐式或显式的等级顺序(胡小勇 等, 2014; Magee & Galinsky, 2008; 杨帅 等, 2014)。它是社会关系中最基本的特征之一，普遍存在于不同的社会群体和组织之中。在现实生活里，常见的社会等级分类包括权力、地位、社会阶层、种族与性别等。Rucker 等人(2018)认为这些社会等级分类通常涉及人们在资源、机会、社会评价和尊重上的差异与不平等。也就是说，在社会等级分类

中，低社会等级者(如低权力、低地位、低阶层、女性和少数族裔等)占有和可获得的经济与社会资源显著低于高社会等级者(如高权力、高地位、高阶层、男性和多数族裔等)。

早期，多数研究者直接关注了低社会等级者易遭遇人际忽视的问题，即主要从低社会等级者的视角考察了人际忽视的感知与体验(Cox, 1997; Powell & Watson, 2006; Vlasses, 1997)。例如，Vlasses(1997)以医护关系中处于从属地位的美国护士为研究对象，揭示了护士不仅在疾病治疗与护理中的付出和价值不被认可和重视，同时在工作中也常常遭遇到来自医生和患者的情感和行为的冷漠，如无应答、无反应和不配合。Powell 和 Watson(2006)在组织等级中处于较低位置的英国酒店服务员被试身上，也发现了类似的人际忽视现象，如酒店服务员在工作中常遭受各级管理层和客人的冷漠对待和行为疏离。同样地，在针对职业声望较低的美国大学清洁工进行的研究中也发现，清洁工常常体验到在工作中被他人“视而不见”，如学校教职人员和学生常不回应他们的主动示好行为；即使与他们交流，也缺少情感，表现得心不在焉(Rabelo & Mahalingam, 2019)。值得提出的是，相比于单一低社会等级身份的对象(如黑人男性)，具有多重低社会等级身份的对象(如黑人女性，同时处于种族和性别上的低等级分类)在社会互动中更易遭到人际忽视。例如，研究发现，生活在美国的低阶层黑人女性在就医时更易遭受不公平待遇(Okoro et al., 2022)。

人际忽视的社会认知研究则关注了个体对低社会等级者的关注特征，其中视觉上的注意和记忆是反映人际忽视的典型指标。研究发现，灵长类动物(如恒河猴)中低等级的成员更容易被忽视：高等级的恒河猴会获得更多的注意和注视追随，而低等级的恒河猴会很少被其他恒河猴注意和追随(Shepherd et al., 2006)。基于这一研究结果，Foulsham 等人(2010)在加拿大人类被试中进一步检验了目标对象的社会等级信息对被试注意的影响。研究中，被试观看具有不同社会地位和影响力的人物的互动视频片段，并采用眼动设备监测被试的注意情况，结果发现，即使低等级对象居于视频中心的位置，他们也比高等级对象更容易被忽视，如他们得到了被试更少的注视凝视和更短的凝视时间。Cheng 等人(2013)也采用了相似的研究方法，观察加拿大被试的视觉注意分配。研究发现，被试倾向于对视频中具有较高支配地位(dominance)和威望(prestige)的目标对象给予更优先的视觉注意，而对具有较低地位和威望的目标对象给予更少的视觉注意。此外，一些研究也进一步关注了被试在诸如性别、种族或年龄为主要社会等级分类中，对不同优劣势地位目标对象的人际关注特征。这些研究也进一步证实，相比于在社会等级分类中处于较高地位的男性、白人族群和年轻人，处于较低等级地位的女性、非裔族群和老人更容易在人际互动中被分配更少的认知加工资源(Fan et al., 2022; Maner et al., 2008; Simon et al., 2023; 张恩涛 等, 2021)。例如，Simon 等人(2023)发现相比于

高社会等级者，个体对低社会等级者存在着记忆劣势。研究以面孔记忆为指标，结果发现，白人、非裔、亚裔和拉美裔美国被试对地位相对较高的白人面孔的识别和记忆能力始终优于地位较低的少数族裔面孔。

综上所述，早期基于工作、学校和医疗场所的研究聚焦于低社会等级者，初步揭示了对低社会等级者的人际忽视是一个较为普遍社会现象。它是人际忽视研究的早期探索，间接和补充性地表明社会等级与人际忽视的关系。人际忽视的社会认知研究则在此基础上进一步对比了人们对不同优劣势社会等级者的社会加工特点，厘清了相比于高社会等级者，人们更容易对低社会等级者产生人际忽视。尽管以上两方面研究的侧重点各有不同，如前者侧重于目标对象对人际忽视的感知和体验，后者则关注于主体施加的人际忽视行为，但两者的研究证据均表明，在社会互动中，个体的人际关注具有鲜明的社会等级特征：人们在认知、情感和行为上对低社会等级者有较少的人际投入和关注。

3 对低社会等级者人际忽视的理论解释

那么为什么低社会等级者更可能被人际忽视呢？现有研究者对该问题的回答通常是零碎的，缺乏系统地总结和分析。立足于对以往文献的整理与分析，本文从社会文化机制、地位假说、目标可供性管理理论和交叉隐形理论视角出发，系统梳理了人们对低社会等级者人际忽视的内在机制与理论解释。

3.1 社会文化机制

社会文化机制将对低社会等级者的人际忽视解释为一种社会文化现象，而非简单的个人行为结果(Hatton, 2017)。该理论认为，社会文化环境由社会文化、习俗、道德观念以及意识形态等构成，这些社会文化因素强烈影响着人们的认知和行为反应，并在形成对低社会等级者人际忽视的过程中发挥着重要作用(de Lima et al., 2019; Hatton, 2017)。具体而言，社会文化机制主要通过两个过程影响公众对低社会等级者的人际忽视：(1)建构社会观念和意识形态，即通过构建和塑造社会文化、习俗、道德观念以及意识形态等，形成不利于低社会等级者的社会文化环境；(2)内化社会观念和意识形态，即公众将这些社会文化观念内化为个人信念，引导自身合理化与不平等相关的信息，使得低社会等级者更易遭到边缘化。

一些直接或间接的研究为社会文化机制的解释提供了合理的证据。社会价值观念在人际忽视的发展过程中起着重要作用。例如，以职业声望较低的意大利殡葬人员为例，因殡葬人员所执行的任务超越了社会价值观念中的道德界限，从而致使这些殡葬人员被贴上道德污点，进而导致人们对殡葬人员在情感和行为上的疏离(Guidetti et al., 2021)。此外，意识形态

将特定社会文化中的等级观念内化为社会规范，致使公众对低社会等级者产生消极认知。在推崇精英主义信念(meritocratic beliefs)等为主流文化意识形态的西方社会，研究发现，人们对这些主流意识形态的认同能显著预测他们对低社会等级者在经济与社会价值上贬低，从而造成人们对低社会等级者的人际忽视。例如，Waldfogel 等人(2021)采用社会认知实验的方法，通过快速变化闪烁任务记录人们对不同社会不平等场景中不同对象的视觉关注度。结果表明，主流意识形态塑造着人们在人际上的选择性注意：低阶层、女性与少数族裔对象更容易遭到人际忽视。以上研究表明，对低社会等级者的人际忽视在一定程度上根植于社会文化之中，它实际上是主流社会文化和意识形态对社会不平等合理化的结果与体现。

3.2 地位假说

地位假说(status hypothesis, Anderson et al., 2015)认为，对地位的追求是人类的基本动机，它引导着个体的认知加工方式和行为表现。地位是指受到他人尊重、钦佩和自愿顺从的程度(Magee & Galinsky, 2008)，它是一种无形资产，能够为个体和群体带来诸多益处。例如，较高的地位通常给个体带来更多的人际影响力与物质资源(Redhead et al., 2021)、更高的自尊(Anderson et al., 2015; Mahadevan et al., 2023)和更好的身心健康(Cundiff et al., 2020; Wang et al., 2023)。同时，就人际间而言，地位既增加了高地位者对他人的关注，也增加了人们对高地位者的关注(Anderson et al., 2020; Smith & Magee, 2015; Tao et al., 2022)。具体而言，在社会互动中，人们通常会将高社会地位者视为提高自身地位的潜在机会，因而会自发地对他们给予更多的关注，而相反，对低社会地位者则给予更少的关注。

研究发现，接近高地位者并与他们保持长期互动的确有利于实现个体自身利益的最大化，包括优先获取信息、资源或群体的支持，进而最终实现个体自身社会地位的提高(Cheng, 2020; Henrich & Gil-White, 2001)。因此，出于自身利益与地位动机的驱使，人们在社会交往中会敏锐地觉察地位线索，积极寻求与高地位者接触，并给予他们额外的关注(Henrich & Gil-White, 2001; Yu & Kilduff, 2020)。事实上，人们也对地位相关线索极其敏感，并能准确识别地位上的差异。如个体很容易根据他人的穿着打扮、面部特征和行为表现等线索对其进行准确的地位判断(Bjornsdottir & Rule, 2017; 郭容, 傅鑫媛, 2019; Kraus et al., 2017)。

一些实证研究的发现为地位假说的解释提供了合理的证据。例如，Shutts 等人(2016)以美国儿童为被试发现，早在学龄期，个体就对与地位相关的线索表现出极大的敏感性和倾向性。与跟拥有财富资源更少的儿童交朋友相比，4~6 岁的儿童更喜欢与有高级住宅、服饰和学习用品等更多财富资源的儿童交朋友。此外，有直接证据表明，人们的确会通过对高地位者的关注和接触来获得提高自身地位的机会。例如，von Rueden 等人(2019)基于南美土著居

民样本，在一项历时 8 年的纵向研究中发现，相比于低地位者，个体更倾向于选择高地位者为合作伙伴；且随着时间的推移，个体合作伙伴的社会地位越高，其自身的社会地位也会显著提高。以上研究表明，高社会等级者由于具有潜在的人际价值和收益，因此在社会互动中得到了个体的人际关注，而相反，低社会等级者由于缺乏人际价值，因此很容易遭受人际忽视

3.3 目标可供性管理理论

不同于地位假说主要关注于潜在价值与收益，目标可供性管理理论(the affordance-management theory)从机会和威胁两个维度完整地解释了个体在社会互动中对他人的人际关注特点。该理论认为，个体通常会将人际对象与自身目标的相关性进行评估，这种相关性评估涉及威胁与机会两个独立的维度(Neel & Lassetter, 2019; Pirlott & Cook, 2018)。也就是说，当个体认为人际对象有利于促进自我目标(高机会且低威胁)时，人们就会对其进行积极正性关注；当人际对象被视为妨碍自我目标(低机会且高威胁)时，个体则易表现出显性的敌意与排斥等负性关注；而当人际对象被感知为既不促进也不阻碍自我目标(低机会且低威胁)时，就会遭遇隐性的忽视与冷漠等负向关注。对低社会等级对象而言，他们在社会互动中可能会面临两种不同的负面关注。一方面，当他们被认为会带来有形或无形的身体与社会威胁时(即低机会且高威胁; e.g., Kleider-Offutt, 2019; March et al., 2021)，易遭遇人们显性的负向关注，包括人们在认知、情感和行为上对其明显的厌恶、贬低、排斥或歧视等；另一方面，由于他们通常与较低的社会地位和人际价值相关联(即低机会且低威胁; e.g., Bjornsdottir & Rule, 2017; DeOrtentiis et al., 2022)，还易遭受到人们隐性的人际忽视，即人们在认知、情感和行为上对其的冷漠等。

一些实证研究的发现为目标可供性管理理论的解释提供了合理的证据。例如，Eberhardt 等人(2004)的研究发现，目标相关性的激活能显著改变美国白人男性被试对黑人男性面孔的注意偏向。在研究中，Eberhardt 等人操纵了不同的情境线索，结果发现相比于缺乏明显情境线索下，黑人男性面孔比白人男性面孔较少地引发白人男性被试的注意；当短暂地接触与犯罪有关的线索时，黑人男性的面孔相比于白人面孔更能引发白人男性被试的注意。此外，Brown-Iannuzzi 等人(2014)则直接操纵了自我目标的相关性观察美国白人女性被试对目标对象的关注情况，结果发现，当自我目标没有被明确激活时，白人女性更有可能注意到一个被刻板印象为有攻击性的黑人男性；但当自我目标被激活时(如寻找朋友或恋人的目标)，白人女性则不太可能注意到黑人男性。以上研究表明，个体对低社会等级者的人际关注特征实际上是由目标所驱使的，在这个过程中，目标相关性评估是引发对低社会等级者不同关注特征

的关键变量。也就是说，个体的目标相关性评估可能在人们对低社会等级者人际忽视的过程中起着调节作用，即当低社会等级者被评估为与个体当前目标无关时(既无法提供机会又不会带来威胁)，他们就容易遭遇人际忽视。

3.4 交叉隐形理论

交叉隐形理论(intersectional invisibility theory)认为，相比仅拥有单一从属群体成员身份的个体，那些具有多重从属身份的个体在所处社群以及主流社会中会更容易经历人际忽视(Purdie-Vaughns & Eibach, 2008; Remedios & Snyder, 2018)。该理论基于群体意识形态和身份原型性，强调多个从属身份和特征相互作用对社会互动产生的影响。具体来说，在主流社会文化中，男性中心主义、种族中心主义和异性中心主义等作为主导意识形态，赋予了优势群体(如男性、白人和异性恋等)以霸权地位，将他们的观点和经验定义为社会标准，使得具有交叉从属群体身份的个体被定义为其组成身份群体的非原型成员。相比原型群体成员，这些非原型成员更可能遭遇“隐形”。此外，多个从属群体身份的消极刻板印象还会产生叠加的效果，从而加剧个体经受人际忽视的风险(Remedios & Snyder, 2015)。

实际上，低社会等级者更可能具有多重从属身份，他们在种族、性别、性取向等方面的非原型身份和特征易产生相互作用，使得他们被推向更边缘化的地位，从而更易遭受人际忽视。例如，Lei 等人(2020)以美国儿童为被试，通过快速分类任务探究了低社会等级交叉目标在其种族和性别群体中的原型性。结果发现，与将黑人男性与“黑人”类别联系起来的速度相比，被试将黑人女性与“黑人”类别联系起来的速度较慢；而相较于将白人女性与“女性”类别联系起来的速度，被试将黑人女性与“女性”类别联系起来的速度也更慢。也就是说，处于低社会等级的黑人女性确实具有在种族和性别群体上的双重从属身份。此外，研究还发现个体存在对低社会等级多重从属身份对象的记忆劣势。例如，Sesko 和 Biernat(2010)以美国大学生为被试，发现相对于黑人男性、白人男性和女性这些具有一或多个优势身份的群体，被试往往更难记住黑人女性的脸，并且在小组讨论中更容易忽视她们的贡献。可见，交叉隐形理论从社会文化角度解释了为何低社会等级者，特别是那些具有多个非原型社会群体身份的个体，更容易遭受人际忽视。简言之，低社会等级者的从属身份越多，他们遭遇人际忽视的可能性就越大。

3.5 小结

综上所述，以上四个理论分别从不同角度阐释了人们对低社会等级者产生人际忽视的内在机制，它们有着各自不同的特点与适用范围。本文从理论核心内涵和不足对这些理论进行分类归纳和梳理(见图 1)。具体如下：(1)社会文化机制和交叉隐形理论均从社会层面出发，

聚焦于影响人们对低社会等级者产生人际忽视的外部因素，即社会文化和主流意识形态。社会文化机制重点阐述了社会文化环境如何导致低社会等级者遭遇人际忽视，强调了社会文化环境在合理化不平等现象中的独特作用；交叉隐性理论则进一步侧重解释了具有多重弱势身份的个体为何更容易遭遇人际忽视，关注的是意识形态建构的多重非原型性身份的相互作用。然而，单从该层面解释低社会等级者遭遇人际忽视的内在机制，还存在一定的局限性，即忽略了个体内部因素或情境刺激在低社会等级者遭遇人际忽视中的作用。(2)地位假说和目标可供性管理理论则立足于个体层面，对人际忽视现象的产生提供了重要补充解释，它们关注了影响人际忽视的个体内部因素和情境刺激。地位假说从动机角度强调地位的驱动作用，即个体积极关注并接近高地位者(而非低地位者)以达到提升自身地位的目的，但这种理论强调的是普遍性地位追求的内在动机，而忽视了不同情境下人际对象与当前目标的相关性。基于此，目标可供性管理理论则从认知角度聚焦目标相关性评估的调节作用，即当低社会等级者被视为与个体的目标无关时，他们遭遇人际忽视的风险更大。

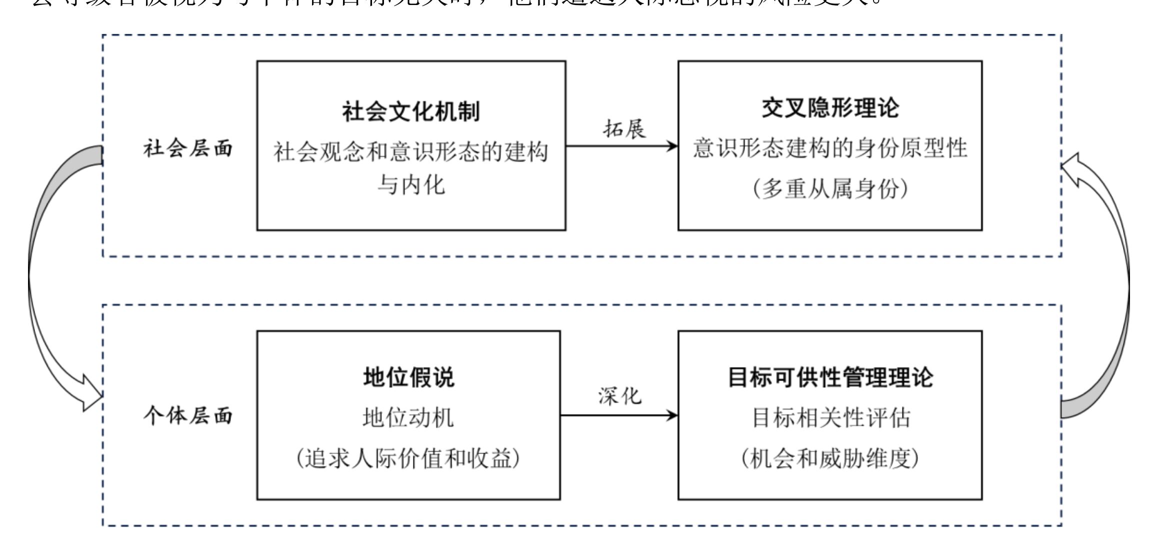


图1 对低社会等级者人际忽视的理论解释框架

虽然这些理论具有明显的区别，但理论之间也存在一定的关联。社会文化机制通过合理化不平等现象，即塑造和内化社会观念和意识形态，将从属于各个社会等级的劣势群体置于不利地位；交叉隐形理论则是对社会文化机制的进一步具体化拓展，它聚焦于主流意识形态建构的身份原型性，进一步指出具有多重非原型身份的低社会等级者更容易遭遇人际忽视。它们均强调了社会层面对低社会等级者的污名化，揭示了文化影响认知的自动化机制，以及个体如何在不自觉中内化这些偏见。而地位假说和目标可供性管理理论则关注个体层面，均强调个体如何基于自身利益来选择性地关注或忽视他人，展现了人际互动中的自利性倾向。其中地位假说认为潜在的人际价值和收益在个体关注互动对象的过程中发挥了重要作用；而

目标可供性管理理论则进一步提出，除了机会维度(潜在的人际价值和收益)，威胁也是影响个体关注互动对象的重要评估维度。这一理论是对地位假说的深化与完善，它从认知角度更全面地阐释了个体在不同情境下对人际对象的关注特点，指出低社会等级者在被感知为既不促进也不阻碍自我目标(低机会且低威胁)时，更容易遭遇人际忽视。值得注意的是，情绪作为影响个体认知和行为的一个关键因素，以上四种理论并未充分考虑情绪在人际互动中的潜在作用，例如，Van Doesum 等人(2022)的研究发现，个体的共情能力会影响到其对低阶层目标的关注程度。此外，社会层面与个体层面的理论是相互关联而非孤立的。社会层面构成了个体行为规范和生活规则的宏观框架(Hatton, 2017)，而个体层面不仅将这一框架具体化来维持和强化现有的社会规范，还可能通过其个性化的行为和选择来影响社会结构(Pérez & Martinez, 2008)。这种相互作用形成一个动态的互动过程，不断地塑造和重塑个体的人际互动模式。

4 研究展望

对低社会等级者的歧视与偏见一直备受研究者的关注。近年来，研究者揭示了在人际互动中，人们还普遍表现出对低社会等级者的“视而不见”。尽管这种贬低和排斥在社会中是隐蔽的，但它极易被低社会等级者觉察和体验，并可能给他们带来负面的心理与社会影响。本文尝试总结与概括出了人际忽视的内涵与界定，并系统梳理了对低社会等级者人际忽视的相关研究证据及其背后的理论机制。值得提出的是，目前该研究领域尚有较大发展空间，很多研究主题仍值得进一步完善与深化。未来研究可从以下几个方面展开。

4.1 进一步完善概念的界定与测量

当前，对人际忽视的概念仍缺乏一个清晰且全面的界定。现有研究对人际忽视的界定，主要从两个关键角度进行考察，即人际忽视的主体和对象。一方面，主体会对特定对象(尤其是弱势群体)在认知、情绪和行为上有较少的投入(e.g., Brown-Iannuzzi et al., 2014)。这本质上反映的是主体在社会互动中对特定对象隐性的贬低和排斥。另一方面，特定对象(尤其是弱势群体)也易于感知并报告出在人际上很少受到互动对象在认知、情绪和行为上的关注。他们在被忽视的体验中易感受到人际间的贬低，并将负面标签和刻板印象内化为自我概念，进而表现出消极心理与行为(e.g., Rabelo & Mahalingam, 2019)。虽然以上两个方面均在一定程度上反映了人际忽视的现象，但它们关注的焦点存在本质区别。前者着重于探讨主体如何对特定对象施加隐性的偏见与污名化，而后者则关注这些对象被人际忽视的心理体验及其后果。因此，未来研究需谨慎使用不同的称呼来界定不同的内容，从而有利于研究间的相互区

别与借鉴。

值得提出的是，虽然本文尝试对人际忽视的三个主要特征进行了相对清晰的界定，但人际忽视的操作性界定及其测量仍是未来研究的核心内容之一。首先，人际忽视涉及认知、情绪与行为等多层面的内容，而当前研究主要集中在认知层面(如注意、记忆等; Brown-Iannuzzi et al., 2014; Gobel et al.,2015; Ratcliff et al., 2011)。那么如何考虑更全面地融入情绪和行为层面的操作化指标是则未来研究的需要关注的重点方向之一。一种可行的方法是采用实验室互动对话录像的方式(e.g., Kraus & Keltner, 2009)，可通过录像观察和分析互动双方在互动情境中的具体注意、情绪反应和行为等表现(Kraus & Keltner, 2009)，以更全面地捕捉人际忽视现象。其次，基于动机视角，可进一步区分有意或无意的人际忽视。有意的人际忽视可能是一种惩罚性排斥，反映个体对互动对象存在某种敌意或偏见，从而故意避免与其建立联系或接触(Robinson et al., 2013)；而无意的人际忽视可能源于个体对他人的需求或情感状态缺乏敏感性(Hall et al., 2009)。未来可通过开发相应量表区分有意或无意的人际忽视，以期推动人际忽视研究的进一步发展。

4.2 深化对低社会等级者人际忽视的理论研究

当前研究试图通过四个理论视角，即社会文化机制、地位假说、目标可供性管理理论以及交叉隐形理论视角来初步窥探人们对低社会等级者产生人际忽视的内在机制。社会文化机制和交叉隐形理论着重于社会层面，将对低社会等级者的人际忽视视为社会结构性不平等的产物。相对地，地位假说和目标可供性管理理论则从个体层面出发，认为人际忽视反映个体基于目标相关性评估而选择的社会互动策略。然而，现实生活中对低社会等级者遭遇人际忽视现象的解释往往不是独立的，单一视角的分析可能无法全面捕捉其复杂性。实际上，这些理论之间存在着一定的内在联系。例如，Huberman 等人(2004)发现，在美国、土耳其、德国、芬兰和中国香港这五个不同国家或地区中，个人牺牲金钱收益以换取地位(以掌声的形式)的意愿程度会受到各自文化权力距离的影响。这一结果揭示了社会层面因素(如文化权力距离)与个人层面因素(如地位追求)之间的相互作用，即不同文化对地位的相对重视程度，会影响个体对社会互动中地位信号的敏感性，以及他们对社交目标重要性的评估。未来研究需进一步厘清这些理论之间的联系与冲突，在不同文化和社会背景下，探究各个理论的独立影响以及它们之间的相互作用，以构建一个更为全面的理论框架，深入揭示人们对低社会等级者人际忽视中的复杂机制。

值得关注的是，早期研究实际上主要从低社会等级者的视角出发，揭示了人际忽视这一社会现象，同时也为人们对低社会等级者产生的人际忽视提供了间接证据。然而，目前却鲜

有研究从低社会等级者的角度去探索和梳理人际忽视感知的理论机制。未来研究可以进一步分析和梳理个体如何通过认知、情感和行为反应来处理被人际忽视的经历，以及这些反应如何受到个体特质、社会文化背景和具体情境等影响的理论机制。此外，研究还可以关注遭遇人际忽视的个体如何利用社会支持网络、发展应对策略，并在长期内调整自我认同和社会角色。通过探索人际忽视感知的理论机制，不仅可以深化对实际人际忽视现象的理解，还可以拓展人际忽视理论的研究视野，这将有助于全面揭示人际忽视的复杂性，并为制定相应的干预措施提供理论依据。

4.3 探究互动双方的社会等级在人际忽视中的交互作用

当前研究主要揭示了人们很容易对低社会等级对象产生人际忽视，尤其是对那些具有多重从属身份的对象(Brown-Iannuzzi et al., 2014; Simon et al., 2022; Okoro et al., 2022; Rabelo & Mahalingam, 2019)。然而，人际忽视可能也受到个体自身社会等级信息的影响。例如，Dietze 和 Knowles(2016)基于美国被试，采用谷歌眼镜记录不同社会阶层者在真实街景中的注意特点，结果发现，相比于低社会阶层者，高社会阶层者更加“目中无人”，即更少地注意路上的行人，对他人的凝视时间也更短。这可能表明，高社会等级者可能更易产生人际忽视。

事实上，主体和对象的社会等级信息可能会共同影响人际忽视。由于高社会等级者拥有更多的经济与社会资源，因此他们对他人的依赖性较低，关注他人(尤其是对自我目标影响较低的低社会等级对象)的积极性也不高；而相反，由于低社会等级者拥有有限的经济与社会资源，因此他们对他人的依赖性较高，易于将他人视为与自身的目标与福祉相关，因此对社会互动信息更为敏感(Kraus et al., 2012; 胡小勇 等, 2014)。早期研究也确实发现，当两位不同社会经济地位背景的美国被试进行短暂的互动时，较高社会经济地位的人除了会更少地把注意放在较低社会经济地位的人身上之外，他们在与较低社会经济地位的人交流时表现得更加心不在焉，会频繁摆弄东西等(Kraus & Keltner, 2009)。未来研究可以将关注焦点从单个互动对象的社会等级扩展到互动双方的社会等级，考察它们如何共同塑造个体在社会互动中的认知、情感和行为表现，以更加深刻地理解人际忽视的复杂影响机制。

4.4 关注并干预人际忽视所导致的消极后果

当前只有零散的研究关注了遭遇人际忽视可能对个体造成消极的心理健康后果。例如，Rabelo 和 Mahalingam(2019)对美国一所大学 199 名清洁工人进行质性研究，通过开放性问卷和访谈，研究发现清洁工人常常体验到自己和工作是隐形的，如被大学中的教职人员和学生忽视，从而产生羞愧、焦虑以及悲伤等负面情绪。事实上，人际忽视的消极影响可能不仅停留在个人心理健康层面上，还可能会体现在社会层面上。例如，Waldfogel 等人(2021)探讨

了人们对弱势群体遭遇不平等待遇的关注程度，研究结果发现，主流意识形态在塑造社会认知方面发挥着关键作用，它不仅促使人们对低阶层、女性和少数族裔群体产生人际忽视，而且在小组讨论发言和招聘过程中，这些弱势群体所遭遇的不平等待遇也被忽视或较少受到关注。该结果表明，对弱势群体的人际忽视限制他们的社会参与和社会流动性，导致其权利和利益受损。长期而言，人际忽视可能导致社会阶层的固化，形成一种代际传递的恶性循环，从而加剧社会不平等。因此，未来研究仍需要系统地探讨人际忽视在个体和社会层面上的广泛后果，为减少这种忽视提供证据基础。

值得关注的是，在某些情境下，低社会等级者可能会在社会互动中有意“隐形”，也就是说，人际忽视可能作为低社会等级者的一种适应性策略，即他们可能有意躲避消极互动，并起到维护心理健康的积极作用(Waterwall et al., 2022)。例如，有质性研究表明，相比于暴露在大众面前更努力地工作，美国有色人种教师更倾向于采取“战略性隐形”管理被污名化的风险，以避免在遭到严重歧视时受到更深的情感伤害(Settles et al., 2019)。这种策略有利于低社会等级者战略性在充斥歧视的环境中生存下去。但我们需要注意的是，个体“战略性隐形”仅仅起到的是暂时回避的作用，而并不能根本上消除和改善自身的社会处境。因此，这就提醒相关领域的研究者与政策制定者，若想要真正提升低社会等级者的福祉，根本上应该是创造一个公正、平等和包容的环境，让低社会等级者能够平等地参与社会互动，体验到积极、自由选择的可见性，从而获得应有的认可和尊重。

事实上，建构公正、平等和包容的社会交往环境往往需要社会和个人层面的共同努力。Johns 等人(2008)的研究表明，社会中提倡的平等政策和观念对于营造一个有利于低社会等级者发展的环境至关重要。他们以美国大学生为被试，发现那些内化了社会平等观念的被试在接触到特定群体(如黑人)时，会自动激活平等主义目标来抑制与该群体相关的负面刻板印象。这一发现强调了社会平等观念在自动化减少个体偏见和促进社会包容性方面的潜在作用。这就提示，相关领域的研究者一方面应该从社会制度和程序上积极改善弱势群体的社会处境，保障他们的权利和利益，营造平等、自由、公正的文化氛围，消除人们对弱势群体的消极刻板印象，从而创建一个包容和平等的社会互动环境(徐荣华 等，2024)；另一方面应该从个体层面提高他们的公正意识，如关注个体的正念培养，通过增加个体对他人的不文明行为的觉察(Hülsheger et al., 2021)，促进更加公正、尊重和包容的人际互动。

4.5 关注中国社会文化背景下的人际忽视

当前对人际忽视的探讨主要是来源于西方文化下的结果，这可能忽略了中国独特社会文化背景下人际忽视的特殊表现和效应。人际忽视不仅是一种表达贬低与排斥的互动策略，也

反映了深受文化影响的特定行为模式。中国文化属于典型的面子文化，该文化下，个体往往会形成一种自我概念，这涉及到他们如何感知自己在社交圈中的地位、身份、声望，以及他们感受到的尊重和认可(王轶楠, 杨中芳, 2005)。个体在社会互动中既想挣面子，又怕丢面子(魏新东 等, 2023)，这种动机会促使个体尤其关注外界对自己的评价与看法，并倾向于采取更为含蓄和间接的方式处理人际关系，以避免直接的冲突或对抗，从而维护自己的社会形象。此外，地位是决定个体面子的重要因素(魏新东 等, 2023)，这可能使得中国人在地位追求上表现出更强烈的动机，从而加剧对低社会等级者的人际忽视。然而，目前对于个体保持积极面子和防止丢面子的动机如何导致人际忽视的机制尚缺乏深入研究。同时，中国文化中的等级观念也深刻影响着人们的社交行为，使得人们在社会互动中展现出明显的阶层归属特征(李宇 等, 2014)。而这种基于垂直阶层关系的人际互动模式，与西方文化中强调的个体主义和平等主义原则存在本质区别，这可能导致人际忽视在中国文化中呈现出不同的特征和成因。未来的研究应该从中国文化视角出发，深入探讨人际忽视在中国社会文化背景下的独特效应和内在机制，以此丰富和深化对人际忽视现象的理解。

参考文献

程苏, 刘璐, 郑涌. (2011). 社会排斥的研究范式与理论模型. *心理科学进展*, *19*(6), 905–915.

郭容, 傅鑫媛. (2019). 社会阶层信号及其对人际水平社会互动的影响. *心理科学进展*, *27*(7), 1268–1274.

胡小勇, 李静, 芦学璋, 郭永玉. (2014). 社会阶层的心理学研究: 社会认知视角. *心理科学*, *37*(6), 1509–1517.

李宇, 王沛, 孙连荣. (2014). 中国人社会认知研究的沿革、趋势与理论建构. *心理科学进展*, *22*(11), 1691–1707.

王轶楠, 杨中芳. (2005). 中西方面子研究综述. *心理科学*, *28*(2), 398–401.

魏新东, 张凯丽, 傅绪荣, 汪凤炎. (2023). 荣誉文化与面子文化: 三分框架与本土概念视角下的比较. *心理科学进展*, *31*(8), 1541–1552.

徐荣华, 丁毅, 张跃, 郭永玉. (2024). 系统合理信念维护心理健康: 缓和作用与拓展. *心理科学进展*, *32*(2), 386–397.

杨帅, 黄希庭, 王彤. (2014). 社会等级加工的神经基础. *心理科学进展*, *22*(2), 250–252.

张恩涛, 陶瑞文, 孙丽媛, 孙玉柳, 刘金平. (2021). 互动情境下个体对他人面部表情的加工受到他人社会地位的影响. *心理科学*, *44*(4), 881–888.

Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A

review of the empirical literature. *Psychological Bulletin*, *141*(3), 574–601.

Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Sharps, D. L. (2020). The possession of high status strengthens the status motive. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *46*(12), 1712–1723.

Ashforth, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). "How can you do it?" Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, *24*(3), 413–434.

Bjornsdottir, R. T., & Rule, N. O. (2017). The visibility of social class from facial cues. *Journal of Personality and Social Psychology, 113*(4), 530–546.

Brown-Iannuzzi, J. L., Hoffman, K. M., Payne, B. K., & Trawalter, S. (2014). The invisible man: Interpersonal goals moderate inattentional blindness to African Americans. *Journal of Experimental Psychology: General*, *143*(1), 33–37.

Cheng, J. T. (2020). Dominance, prestige, and the role of leveling in human social hierarchy and equality. *Current Opinion in Psychology*, *33*, 238–244.

Cheng, J. T., Tracy, J. L., Foulsham, T., Kingstone, A., & Henrich, J. (2013). Two ways to the top: Evidence that dominance and prestige are distinct yet viable avenues to social rank and influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, *104*(1), 103–125.

Cox, R. (1997). Invisible labour: perceptions of paid domestic work in London. *Journal of Occupational Science*, *4*(2), 62–67.

Cundiff, J. M., Boylan, J. M., & Muscatell, K. A. (2020). The pathway from social status to physical health: Taking a closer look at stress as a mediator. *Current Directions in Psychological Science*, *29*(2), 147–153.

Daniels, A. K. (1987). Invisible work. *Social Problems*, *34*(5), 403–415.

de Lima, T. J. S., Pereira, C. R., Rosas Torres, A. R., Cunha de Souza, L. E., & Albuquerque, I. M. (2019). Black people are convicted more for being black than for being poor: The role of social norms and cultural prejudice on biased racial judgments. *Plos One*, *14*(9), e0222874.

DeOrtentiis, P. S., Van Iddekinge, C. H., & Wanberg, C. R. (2022). Different starting lines, different finish times: The role of social class in the job search process. *Journal of Applied Psychology, 107*(3), 444–457.

Dietze, P., & Knowles, E. D. (2016). Social class and the motivational relevance of other human beings: Evidence from visual attention. *Psychological Science*, *27*(11), 1517–1527.

Eberhardt, J. L., Goff, P. A., Purdie, V. J., & Davies, P. G. (2004). Seeing black: Race, crime, and visual processing. *Journal of Personality and Social Psychology, 87*(6), 876–893.

Ellison, R. (2016). *Invisible man*. Penguin UK.

Fan, G., Wang, Y., Yue, Y., Lei, J., Zhang, P., & Ding, X. (2022). The impact of social motivation on the other-race effect under high and low social status. *Scientific Reports, 12*(1), 20353.

Foulsham, T., Cheng, J. T., Tracy, J. L., Henrich, J., & Kingstone, A. (2010). Gaze allocation in a dynamic situation: Effects of social status and speaking. *Cognition*, *117*(3), 319–331.

Gobel, M. S., Kim, H. S., & Richardson, D. C. (2015). The dual function of social gaze. *Cognition*, *136*, 359–364.

Guidetti, G., Grandi, A., Converso, D., Bosco, N., Fantinelli, S., Zito, M., & Colombo, L. (2021). Funeral and mortuary operators: the role of stigma, incivility, work meaningfulness and work-family relation to explain occupational burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(13), 6691.

Hall, J. A., Andrzejewski, S. A., & Yopchick, J. E. (2009). Psychosocial correlates of interpersonal sensitivity: A meta-analysis. *Journal of Nonverbal Behavior*, *33*, 149–180.

Hatton, E. (2017). Mechanisms of invisibility: Rethinking the concept of invisible work. *Work, Employment and Society*, *31*(2), 336–351.

Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The evolution of prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behavior, 22*(3), 165–196.

Howard, M. C., Cogswell, J. E., & Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *105*(6), 577–596.

Huberman, B. A., Loch, C. H., & Önçüler, A. (2004). Status as a valued resource. *Social Psychology Quarterly*, *67*(1), 103–114.

Hülsheger, U. R., van Gils, S., & Walkowiak, A. (2021). The regulating role of mindfulness in enacted workplace incivility: An experience sampling study. *Journal of Applied Psychology*, *106*(8), 1250–1265.

Johns, M., Cullum, J., Smith, T., & Freng, S. (2008). Internal motivation to respond without prejudice and automatic egalitarian goal activation. *Journal of Experimental Social Psychology*, *44*(6), 1514–1519.

Kleider-Offutt, H. M. (2019). Afraid of one afraid of all: When threat associations spread across face-types. *The Journal of General Psychology*, *146*(1), 93–110.

Kraus, M. W., & Keltner, D. (2009). Signs of socioeconomic status: A thin-slicing approach. *Psychological Science*, *20*(1), 99–106.

Kraus, M. W., Park, J. W., & Tan, J. J. X. (2017). Signs of social class: The experience of economic inequality in everyday life. *Perspectives on Psychological Science, 12*(3), 422–435.

Kraus, M. W., Piff, P. K., Mendoza-Denton, R., Rheinschmidt, M. L., & Keltner, D. (2012). Social class, solipsism, and contextualism: how the rich are different from the poor. *Psychological Review*, *119*(3), 546–572.

Lei, R. F., Leshin, R. A., & Rhodes, M. (2020). The development of intersectional social prototypes. *Psychological Science*, *31*(8), 911–926.

Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy of Management Annals*, *2*(1), 351–398.

Mahadevan, N., Gregg, A. P., & Sedikides, C. (2023). How does social status relate to self-esteem and emotion? An integrative test of hierometer theory and social rank theory. *Journal of Experimental Psychology: General*, *152*(3), 632–656.

Maner, J. K., DeWall, C. N., & Gailliot, M. T. (2008). Selective attention to signs of success: Social dominance and early stage interpersonal perception. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *34*(4), 488–501.

March, D. S., Gaertner, L., & Olson, M. A. (2021). Danger or dislike: Distinguishing threat from negative valence as sources of automatic anti-Black bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, *121*(5), 984–1004.

McCluney, C. L., & Rabelo, V. C. (2019). Conditions of visibility: An intersectional examination of Black women's belongingness and distinctiveness at work. *Journal of Vocational Behavior*, *113*, 143–152.

Mennen, F. E., Kim, K., Sang, J., & Trickett, P. K. (2010). Child neglect: Definition and identification of youth's experiences in official reports of maltreatment. *Child Abuse & Neglect*, *34*(9), 647–658.

Molden, D. C., Lucas, G. M., Gardner, W. L., Dean, K., & Knowles, M. L. (2009). Motivations for prevention or promotion following social exclusion: being rejected versus being ignored. *Journal of Personality and Social Psychology*, *96*(2), 415–431.

Neel, R., & Lassetter, B. (2019). The stigma of perceived irrelevance: An affordance-management theory of interpersonal invisibility. *Psychological Review*, *126*(5), 634–659.

Okoro, O. N., Hillman, L. A., & Cernasev, A. (2022). Intersectional invisibility experiences of low-income African-American women in healthcare encounters. *Ethnicity & Health*, *27*(6), 1290–1309.

Pérez, L. M., & Martinez, J. (2008). Community health workers: social justice and policy advocates for community health and well-being. *American Journal of Public Health*, *98*(1), 11–14.

Pirlott, A. G., & Cook, C. L. (2018). Prejudices and discrimination as goal activated and threat driven: The affordance management approach applied to sexual prejudice. *Psychological Review*, *125*(6), 1002–1027.

Powell, P. H., & Watson, D. (2006). Service unseen: The hotel room attendant at work. *International Journal of Hospitality Management*, *25*(2), 297–312.

Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles*, *59*(5), 377–391.

Rabelo, V. C., & Mahalingam, R. (2019). “They really don't want to see us”: How cleaners experience invisible ‘dirty’work. *Journal of Vocational Behavior*, *113*, 103–114.

Ratcliff, N. J., Hugenberg, K., Shriver, E. R., & Bernstein, M. J. (2011). The allure of status: High-status targets are privileged in face processing and memory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *37*(8), 1003–1015.

Redhead, D., Dhaliwal, N., & Cheng, J. T. (2021). Taking charge and stepping in: Individuals who punish are rewarded with prestige and dominance. *Social and Personality Psychology Compass*, *15*(2), e12581.

Remedios, J. D., & Snyder, S. H. (2015). How women of color detect and respond to multiple forms of prejudice. *Sex Roles*, *73*, 371–383.

Remedios, J. D., & Snyder, S. H. (2018). Intersectional oppression: Multiple stigmatized identities and perceptions of invisibility, discrimination, and stereotyping. *Journal of Social Issues*, *74*(2), 265–281.

Robinson, S. L., O’Reilly, J., & Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, *39*(1), 203–231.

Rucker, D. D., Galinsky, A. D., & Magee, J. C. (2018). The agentic–communal model of advantage and disadvantage: How inequality produces similarities in the psychology of power, social class, gender, and race. *Advances in Experimental Social Psychology, 58*, 71–125.

Sesko, A. K., & Biernat, M. (2010). Prototypes of race and gender: The invisibility of Black women. *Journal of Experimental Social Psychology*, *46*(2), 356–360.

Settles, I.H., Buchanan, N.T., & Dotson, K. (2019). Scrutinized but not recognized: (In) visibility and hypervisibility experiences of faculty of color. *Journal of Vocational Behavior*, *113*, 62–74.

Shepherd, S. V., Deaner, R. O., & Platt, M. L. (2006). Social status gates social attention in monkeys. *Current Biology*, *16*(4), R119–R120.

Shutts, K., Brey, E. L., Dornbusch, L. A., Slywotzky, N., & Olson, K. R. (2016). Children use wealth cues to evaluate others. *Plos One*, *11*(3), e0149360.

Simon, D., Chen, J. M., Sherman, J. W., & Calanchini, J. (2023). A recognition advantage for members of higher-status racial groups. *British Journal of Psychology*, *114*, 188–211.

Smith, A.N., Watkins, M.B., Ladge, J.J., & Carlton, P. (2019). Making the invisible visible: Paradoxical effects of intersectional invisibility on the career experiences of executive black women. *Academy of Management Journal*, *62*(6), 1705–1734.

Smith, P. K., & Magee, J. C. (2015). The interpersonal nature of power and status. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, *3*, 152–156.

Tao, R. , Yan, K. , Yu, X. , & Zhang, E. . (2022). Neural responses to social partners' facial expressions are modulated by their social status in an interactive situation. *International Journal of Psychophysiology, 182*, 32–38.

Van Doesum, N. J., Van Lange, P. A., Tybur, J. M., Leal, A., & Van Dijk, E. (2022). People from lower social classes elicit greater prosociality: Compassion and deservingness matter. *Group Processes & Intergroup Relations*, *25*(4), 1064–1083.

Vlasses, F. R. (1997). *Too familiar for words: An analysis of “invisible” nursing work* (Unpublished doctoral dissertation). Loyola University Chicago.

von Rueden, C. R., Redhead, D., O'Gorman, R., Kaplan, H., & Gurven, M. (2019). The dynamics of men's cooperation and social status in a small-scale society. *Proceedings of the Royal Society B*, *286*(1908), 20191367.

Waldfogel, H. B., Sheehy-Skeffington, J., Hauser, O. P., Ho, A. K., & Kteily, N. S. (2021). Ideology selectively shapes attention to inequality. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *118*(14), e2023985118.

Wang, Y., Hu, M., Ding, R., & He, P. (2023). The dynamic relationship between subjective social status and health: Evidence from a Chinese cohort study. *British Journal of Health Psychology*, *28*(1), 1–21.

Warmingham, J. M., Handley, E. D., Rogosch, F. A., Manly, J. T., & Cicchetti, D. (2019). Identifying maltreatment subgroups with patterns of maltreatment subtype and chronicity: A latent class analysis approach. *Child Abuse & Neglect*, *87*, 28–39.

Waterwall, B., McMillan, A., & Grubb III, W. L. (2022). Abracadabra, making the visible less visible: Reducing the effects of stigma through invisible work. *American Journal of Management*, *22*(1), 28–45.

Yu, S., & Kilduff, G. J. (2020). Knowing where others stand: Accuracy and performance effects of individuals’ perceived status hierarchies. *Journal of Personality and Social Psychology*, *119*(1), 159–184.

The invisible disadvantaged: A review and theoretical explanation of interpersonal invisibility towards the disadvantaged groups

HE Jiani[1], YANG Jie[1,2], JI Tingting[1], DING Yi[1]

([1] *School of Psychology, Nanjing Normal University, Nanjing* 210097*, China*)

([2] *ZhangJiaGang No.8 Middle School, Suzhou* 215600*, China*)

Abstract: Interpersonal invisibility refers to the intentional or unintentional disregard of individuals in social interactions, resulting in cognitive, emotional, and behavioral disengagement or reduced engagement. Essentially, it represents an implicit form of interpersonal devaluation and exclusion.

Interpersonal invisibility is closely linked to social hierarchy, with individuals of lower social hierarchy being more susceptible to experiencing it. Theoretical frameworks such as sociocultural mechanisms, the status hypothesis, affordance-management theory, and intersectional invisibility theory serve as crucial perspectives for explaining this phenomenon. Future research should further refine the conceptualization and measurement of interpersonal invisibility, deepen theoretical investigations into its effects on individuals of lower social hierarchy, explore the interaction between the social hierarchy of both interactants, address and mitigate the negative consequences of interpersonal invisibility, and examine its unique effects within the context of Chinese culture.

Keywords: interpersonal invisibility, social hierarchy, theoretical explanations, social interaction